

1. INTRODUCCIÓN

La presente política tiene como finalidad establecer los lineamientos institucionales y procedimientos integrales para prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de acoso sexual que se presenten en el contexto laboral de CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S, conforme a la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones nacionales e internacionales relacionadas. Este documento busca consolidar una cultura organizacional basada en el respeto por la dignidad humana, la equidad de género, la inclusión, y una vida libre de violencias, garantizando el bienestar físico, emocional y psicológico de todas las personas vinculadas a la organización.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política se aplica a todas las personas vinculadas a la empresa, sin importar la modalidad de contratación o forma de participación: empleados, contratistas, pasantes, aprendices, personal en misión, visitantes, proveedores, socios o cualquier persona que interactúe con la empresa en el marco de actividades laborales o de formación.

3. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Según el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual es “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.” Esta definición abarca conductas verbales, no verbales, físicas, escritas o digitales que puedan generar intimidación, humillación, degradación, ofensa o un ambiente laboral hostil.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Esta política se rige por los siguientes principios establecidos en la Ley 2365 de 2024 y otras normas aplicables:

- **Pro persona y pro víctima:** interpretación más favorable para la protección de los derechos.
- **Dignidad humana y libertad:** reconocimiento de la persona como fin en sí misma.
- **Debido proceso e imparcialidad:** garantías para ambas partes.
- **Confidencialidad:** protección de la identidad y privacidad.
- **Celeridad y eficacia:** acciones rápidas ante denuncias.
- **No revictimización:** acompañamiento sin causar nuevos daños.
- **Equidad de género:** reconocimiento de las desigualdades estructurales.

5. ENFOQUES TRANSVERSALES

Se aplicarán enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, diferencial y de curso de vida, conforme al artículo 4 del Decreto 1710 de 2020, para comprender la situación de las víctimas en condiciones de vulnerabilidad y proteger adecuadamente sus derechos.

6. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S, se compromete a:

- Adoptar una política interna de prevención y sanción del acoso sexual laboral.

- Incluirla en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas de atención.
- Garantizar derechos de víctimas y brindar medidas de protección inmediatas.
- Difundir ampliamente esta política a todo el personal.
- Tramitar y remitir quejas ante las autoridades competentes cuando sea solicitado por la víctima.
- Publicar semestralmente el número de quejas recibidas y sanciones impuestas, de forma anonimizada.
- Implementar medidas de prevención, educación y sensibilización.
- Abstenerse de revictimizar o tomar represalias contra denunciantes o testigos.

7. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Conforme al artículo 5 de la ley, las víctimas tienen derecho a:

- Ser tratadas con dignidad, respeto y sin prejuicios.
- Presentar denuncias en cualquier momento y por cualquier medio disponible.
- Confidencialidad y no confrontación con su agresor.
- Protección frente a retaliaciones y estigmatización.
- Acceso a atención psicológica y acompañamiento.
- Solicitar traslado, trabajo remoto o desvinculación sin sanciones.
- Estabilidad laboral reforzada durante los seis meses posteriores a la denuncia.

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

La persona señalada como presunto victimario o victimaria también tendrá derecho a:

- Ser informada de manera clara y oportuna de los hechos que se le atribuyen.
- Presentar su versión de los hechos y aportar pruebas.
- Ser escuchada dentro del procedimiento.
- Contar con confidencialidad y protección de su integridad y reputación.
- Presunción de inocencia mientras no exista una decisión final.

9. PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS

- La queja podrá ser presentada por la víctima o un tercero con conocimiento de los hechos.
- Se recibirán por los canales autorizados por la empresa (**Ver punto 10**)
- La empresa deberá aplicar medidas de protección urgentes en máximo cinco (5) días hábiles desde la recepción.
- Se activará una ruta de investigación con enfoque garantista y de confidencialidad.
- Si el presunto agresor es el superior jerárquico máximo, la queja se remite a la Inspección de Trabajo.

- Las sanciones podrán incluir amonestaciones, suspensiones o terminación de contrato.

10. MECANISMOS DE LA QUEJA

Las quejas del presunto acoso sexual podrán ser presentadas a través de los correos electrónicos autorizados y dispuestos por la compañía recursoshumanos@consultoriaycapacitacionhseq.com y administracion@consultoriaycapacitacionhseq.com, o de manera presencial ante el área de Gestión del Talento Humano o el área Administrativa. En cualquiera de los casos, la persona que presenta la queja **deberá describir de forma clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que ocurrieron los hechos.**

Cuando la queja sea recibida de manera presencial verbal, deberá levantarse el **acta correspondiente en el formato F-SGC-06**, dejando constancia de la información suministrada.

La empresa garantizará que la recepción de la queja se realice de manera respetuosa, confidencial y sin juicios de valor, y que las medidas de protección correspondientes se activen dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Se implementarán, entre otras:

- Cambio de área, jefe o equipo de trabajo.
- Flexibilidad de horario o trabajo remoto.
- Finalización anticipada de vínculo contractual sin sanciones para la víctima.
- Garantía de anonimato en publicaciones.

12. SANCIONES

Cualquier conducta que constituya acoso sexual podrá ser sancionada conforme al reglamento interno y la Ley 1010 de 2006. Las sanciones se graduarán considerando la gravedad de la conducta, antecedentes y afectación a la víctima.

13. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Ante una denuncia de acoso sexual, la empresa activará un procedimiento interno disciplinario que garantice:

- Audiencia de descargos.
- Evaluación de pruebas.
- Garantías procesales a las partes.
- Confidencialidad.
- Decisión motivada y por escrito.

14. FALTA DISCIPLINARIA GRAVE

El acoso sexual será considerado como falta grave conforme al reglamento interno de trabajo, y podrá dar lugar a la terminación del contrato por justa causa.

15. VALORACIÓN PROBATORIA

Las pruebas presentadas serán analizadas con enfoque de derechos, imparcialidad y perspectiva de género. La empresa aplicará el principio de sana crítica en su valoración.

16. PREVENCIÓN, EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La empresa promoverá una cultura organizacional libre de violencia mediante:

- Talleres periódicos sobre acoso sexual.
- Material educativo y campañas internas.
- Incorporación del tema en inducción de nuevos colaboradores.
- Evaluaciones periódicas del clima organizacional.

17. PUBLICACIÓN Y REGISTRO

La empresa publicará semestralmente cifras de quejas y sanciones (sin identificar a las personas) y las remitirá al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), conforme a la ley.

18. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

La presente política entra en vigor 15 días calendario después de su socialización interna, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024. Será revisada anualmente o cuando cambien las disposiciones legales.

19. FIRMA Y PUBLICACIÓN

En constancia, se firma la presente política.

Jorge E. Méndez

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal